

In der Finanzkrise stärkt das BAG Arbeitnehmerrechte Ein Verzicht auf Lohnansprüche, um einen Betriebsübergang zu ermöglichen, ist unwirksam



Dr. jur. Frank Sievert ist Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HAW-Hamburg, seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen den Mobbingrechtsschutz, sowie das Kündigungsschutzrecht.

**Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert
Alsterkamp 26
20149 Hamburg
Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94**

von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg

**Besprechung des BAG Urteils (8 AZR 722/07) vom 19.03.2009 zum Betriebsübergang.
Ein Erlassvertrag, mit dem die Parteien eines Arbeitsverhältnisses den Verzicht auf rückständige Vergütung für den Fall vereinbaren, dass es zum Betriebsübergang auf einen Dritten kommt, ist unwirksam.**

1. Der Fall

Die Klägerin arbeitete seit 1998 für den Beklagten als Erzieherin in einer Kindertagesstätte. Der Beklagte zahlte das vertraglich vereinbarte Urlaubs- und Weihnachtsgeld 2003 nur noch zum Teil und 2004 gar nicht mehr. Anfang 2005 gab der Beklagte bekannt, dass der Arbeitsbereich der Klägerin am 01.04.2005 von einem anderen Träger übernommen werde und die Arbeitsverhältnisse auf diesen übergehen werden. Diese Übernahme könne aber nur erfolgen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf alle offenen Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche verzichten. Andernfalls, so führte die Beklagte aus, drohe die Insolvenz des Beklagten und der Verlust der Arbeitsplätze. Daraufhin verzichtete die Klägerin schriftlich mit einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag auf rückständiges Weihnachts- und Urlaubsgeld. Der Verzicht sollte unwirksam sein, wenn der Arbeitsbereich nicht bis zum Jahresende 2005 auf einen anderen Träger übergegangen sein sollte.

2. Entscheidung des BAG

Der achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat der Klage stattgegeben und entschieden, dass der zwischen den Parteien geschlossene Erlassvertrag nach § 397 BGB nichtig ist. Der Anspruch der Klägerin auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld war nicht wirksam abbedungen. Der geltend gemachte Zahlungsanspruch stand der Klägerin zu. Der Klägerin war das rückständige Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu zahlen.

3. Begründung des BAG

Zur Begründung führt das Bundesarbeitsgericht an, dass der zwischen den Parteien des Rechtsstreits geschlossene Vertrag gegen ein gesetzliches Verbot verstößt (§ 134 BGB) und somit nichtig ist. Bei einem Betriebsübergang schreibt § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zwingend vor, dass der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs eintritt. Kein Arbeitnehmer darf durch den Betriebsübergang seine Rechte verlieren. Diese zwingende Vorschrift des § 613a BGB kann nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgeändert oder abbedungen werden. Ließe man Verträge wie den streitgegenständlichen Erlassvertrag der Parteien gelten, dann wäre der Schutz des § 623 BGB abgeschafft.

4. Konsequenzen

In Zeiten der Finanzkrise sind Interessenten für die Übernahme notleidender Unternehmen rar gesät. Sie wollen die notleidenden Unternehmen und damit auch deren Mitarbeiter nur übernehmen, wenn beim zur Veräußerung stehenden Betrieb die Personalkosten deutlich gesenkt werden. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern im notleidenden und zur Veräußerung stehenden Betrieb, die diesem Ansinnen des potentiellen Erwerbers Rechnung tragen, erteilt das BAG eine klare Absage. Dieses Urteil zeigt erneut, dass ein Betriebsübergang keinen Freibrief für den alten wie den neuen Arbeitgeber darstellt. Die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden im Bestand durch den § 613a BGB ausdrücklich für den Fall des Betriebsübergangs geschützt. Das Gericht hatte hier mit der in der Praxis häufigen Problematik zu tun, dass ein Arbeitnehmer aus Angst vor Verlust seines Arbeitsplatzes, der ihm angedroht wurde, auf seine arbeitsvertraglichen Rechte beim notleidenden Arbeitgeber verzichtet. Erfreulich deutlich hat das erkennende Gericht klargestellt, dass auch bei „einvernehmlichem Verzicht“ in Form eines Vertrages nach § 397 BGB die absolute Schutzwirkung des § 613a BGB erhalten bleibt. Damit wurde verbindlich klargestellt, dass auch typische „Umgehungsmanöver“, wie die Verbindung der üblichen arbeitsrechtlichen Kündigungsandrohungen mit einem „Angebot“ auf einen geänderten Vertrag zu schlechteren Bedingungen nicht zu einer Umgehung des Schutzes der Arbeitnehmer führen können. Das Bundesarbeitsgericht hat in erfreulicher Praxisnähe sämtlichen derartigen Versuchen eine Absage erteilt. Die Rechtswirklichkeit bei den genannten „Verzichtsverträgen“ wurde durch das Bundesarbeitsgericht zutreffend gewürdigt. Derartige „Verträge“ hatten lediglich den Zweck geltendes Arbeitnehmerschutzrecht auszuhebeln, daher war ihnen zwingend die Rechtswirksamkeit zu versagen.

Wer als Arbeitnehmer unter Androhung der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum „Verzicht“ auf seine arbeitsvertraglichen Rechte gezwungen wird, braucht diesen „Verzicht“ später nicht gelten zu lassen. Das Bundesarbeitsgericht hat hier einen entscheidenden Schritt zu mehr Gerechtigkeit für die Mitarbeiter gemacht. In der Vergangenheit war das Verhalten von Arbeitnehmern, die sich nachträglich gegen Rechtsverluste gewehrt hatten oftmals unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens und der Regel Pacta sunt servanda (Verträge sind zu erfüllen) betrachtet worden. Dem Versuch mancher Arbeitgeber, die Rechte der Mitarbeiter mittels Drohungen zu beschneiden, wurde nunmehr eine klare Absage erteilt. Jedermann kann nunmehr seine arbeitsvertraglichen Rechte unbeschadet einer unwirksamen „Verzichtsvereinbarung“ beim alten Arbeitgeber einfordern.

Besonders erfreulich ist die neu gewonnene Rechtssicherheit immer dann, wenn die Mitarbeiter befürchten müssen, oder zu Recht befürchten, dass der alte Inhaber und der Erwerber gemeinsame Sache zu Lasten der Belegschaft machen wollen.

Versuche, die Belegschaft durch die Drohung mit der eigenen Insolvenz zum Rechtsverzicht zu zwingen, sind somit zum Scheitern verurteilt.

Dr. jur. Frank Sievert
[Rechtsanwalt](#)

Kontakt:

Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert
Alsterkamp 26
20149 Hamburg
Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94